



FERNANDO CECCHINI

I rischi psicosociali
DAL MOBBING AL DISAGIO ALLO STRESS
CORRELATI AL LAVORO
Capire per tutelarsi nel lavoro che cambia

Prefazione di MARLAPIA GARAVAGLIA

Introduzione di FABIO MASSIMO GALLO

I CUG di FRANCESCA BAGNI CIPRIANI

Postfazione di ANNAMARIA FURLAN



"Il buco nero è un oggetto la cui forza di gravità è talmente intensa che nulla può sfuggirgli, nemmeno la luce", J. Wheeler 1968. Come il mobbing così devastante che distrugge: il lavoratore, la famiglia, l'azienda che lo consente ed il Paese che lo tollera.

FERNANDO CECCHINI

I rischi psicosociali

Dal mobbing al disagio allo stress correlati al lavoro

Capire per tutelarsi nel lavoro che cambia

Diritti umani, sicurezza e diritto del lavoro / 3



Copyright © MMXVI
«NeP edizioni Srls» di Roma (RM)
www.nepedizioni.com
info@nepedizioni.com
Via dei Monti Tiburtini 590
00157 Roma (RM)
P. iva 13248681002
Codice fiscale 13248681002
Numero REA 1432587
ISBN 978-88-99259-52-5

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.

Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.

I edizione: aprile 2016

A mia moglie Marisa

Si ringraziano per la collaborazione:
avv. *Marco Alunni*; dott. *Enzo Cordaro*;
dott.ssa *Sandrina Fersurella*; avv. *Francesca Paparoni*;
dott.ssa *Angela Varner* e l'*Associazione AIBeL*.

Desidero ringraziare in maniera particolare:

Francesca Bagni Cipriani;

Annamaria Furlan;

Fabio Massimo Gallo;

Maria Pia Garavaglia;

per la loro disponibilità e il contributo al presente lavoro. Con la loro testimonianza ed esperienza hanno espresso degli importanti pareri e giudizi sui temi in oggetto grazie ai quali hanno confermato l'ottica multidisciplinare del mio lavoro integrandolo con argomentazioni riferite al pubblico impiego, sindacali, giuridiche e sociali.

INDICE

Prefazione di <i>Mariapia Garavaglia</i>	11
Introduzione di <i>Fabio Massimo Gallo</i>	13

Premessa	35
Perché un nuovo libro?	39
Un piccolo test	44

Lo stress

La sindrome da disagio lavorativo	47
Che cos'è lo stress?	49
La sindrome generale di adattamento	52
Il meccanismo dello stress	53
La risposta individuale	54
Lo stress legato al lavoro	55
La prevenzione	58
Il tecnostress	59
Una nuova causa di stress "fomo"	60
Stress e Mindfulness	61
Magistratura e rischio stress	62

I rischi psicosociali

Trasformazione del mondo del lavoro	65
Cosa si intende per rischi psicosociali?	67
Il Mobbing	69
Le fasi del Mobbing	74
Analisi psicologica del fenomeno	74
Le ragioni del mobbing	80
Le ragioni emozionali	81
Le ragioni strategiche	83
Strategiche o emozionali?	84
Le conseguenze	88
Lo Straining	90
Il Burn-out	92

Lo Stalking	93
L'ambiente scolastico	96

Le patologie stress correlate

I danni alla salute	102
Le patologie	103
La medicina di genere	106
Mobbing e disturbi mentali	107
I centri diagnostici del disadattamento lavorativo	119
Network Nazionale per la Prevenzione	121
I centri per la prevenzione stress da lavoro	124

Inail

L'Inail e il danno biologico	126
La costrittività organizzativa	128
Patologie da stress, il difficile riconoscimento Inail	131
Inail e Mobbing: la Circolare 71/2003	132

Breve rassegna delle leggi sul lavoro

Mobbing: cosa dice la legge	134
L'articolo 2087	135
Le proposte di legge	136
Chiarezza e paradossi	138
Importanti riferimenti legislativi	141
D.lgs. 81/08: articoli rilevanti	142
La funzione dell'RLS	146
La nomina dell'RLS	148
La giurisprudenza sul mobbing	151
L'articolo 572 del codice penale e il mobbing	158
Alcune sentenze significative	161

Le leggi regionali

Le ragioni delle leggi regionali	165
Le regioni virtuose	166
Regione Lazio nuova proposta	168
Il testo	172

Il Jobs Act

Le nuove regole	182
Le tutele crescenti	184
La variazione delle mansioni	187
Il controllo a distanza dei lavoratori	190
Cosa accade in alcuni Paesi d'Europa?	191
Commenti e osservazioni	192

L'impegno della CISL

Un fenomeno nuovo: la molestia strategica	202
Lo Sportello d'Ascolto sindacale	204
Vivere il mobbing tramite lo "Sportello d'Ascolto"	206
La figura dello "Sportello d'Ascolto"	208
Il mobbizzato	210
Il "cliente" dello "Sportello d'Ascolto"	212
Capace, Brillante, Creativa - il Branco	215
Lo Sportello: aspettative e necessità	216
Lo "Sportello d'Ascolto" CISL	218
Il mobber	226
Il capo	229
La molestia sessuale	232
Maternità e famiglia	235
Lavoratrici e maternità - conseguenze	237
Maternità - Testimonianze	242
Violenza sulle donne e mobbing: nuove tutele	244

La tutela legale del lavoratore

La vigilanza della salute e sicurezza	247
Mobbing e onere della prova	250
Percorso per la tutela giudiziale	252
Possibili danni risarcibili	254
Un decalogo in tribunale	256

Consigli / suggerimenti orientativi

...relativi alla situazione psicofisica	259
...relativi a situazioni comportamentali	261

...relativi alla vita di relazione	264
...relativi a possibili azioni legali	265
Lettera per direzione aziendale	267
...Un ultimo consiglio	269
INAS il patronato della CISL	269

Il Dialogo Sociale Europeo

L'Europa e lo stress dovuto al contesto lavorativo	271
Accordo autonomo su stress lavoro-correlato	274
Capire l'accordo	280
La valutazione dello stress lavoro-correlato	282
La Commissione consultiva permanente	284
Procedura per la valutazione dello SLC	287
La valutazione – un'arma spuntata	289
Stress lavoro correlato e mobbing	291
Accordo autonomo su molestie e violenza al lavoro	294
Intesa tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL	296
Il testo dell'Accordo quadro	298
Dichiarazione aziendale contro le molestie	302
Valutazioni sull'accordo	303
Accordi anti-mobbing	305
Una inspiegabile dimenticanza	308

Mobbing e Pubblico Impiego

CUG - Comitato Unico di Garanzia	309
Alcuni punti della direttiva 04/03/2011	310
CUG - Istituzione dello Sportello d'Ascolto	318
Un commento circa la funzionalità dei CUG	319
La legge e il pubblico impiego	320
Il CUG di <i>Francesca Bagni Cipriani</i>	324

European Agency for Safety & Health at Work

Strategic Framework 2014-2020	331
Rischi psicosociali in Europa	333
Seconda indagine europea ESENER-2	338

Appendice

La mia storia	364
Lettera ai lavoratori	371
Report per FILCA CISL	372
Il così detto mobbing breve	374
Per fortuna c'è la Corte di Cassazione	377
L'esperienza dello sportello CISL	381
Carneade: chi era costui?	384
 Postfazione di <i>Annamaria Furlan</i>	 391
 Bibliografia	 393

PREFAZIONE

*di Mariapia Garavaglia**Presidente Istituto Superiore di Studi Sanitari G. Cannarella*

Mobbing: un termine inglese che esige una traduzione articolata. Noi intendiamo dire “disagio per lo stress correlato al lavoro”. Se apprendiamo le parole da altre lingue significa che siamo arrivati in ritardo a individuare e definire un comportamento; e infatti, nonostante molti convegni, ricerche e ampia letteratura, la legislazione italiana rimane carente. Perciò l’interessante volume di Fernando Cecchini risponde anche all’esigenza di divulgare la conoscenza dello status quo e di promuovere azioni indispensabili per proteggere i lavoratori da quelle “sevizie” psicologiche, quando anche non fisiche, che accrescono il malessere negli ambienti di lavoro; si pensi a quale sofferenza se, per di più, l’attività lavorativa corrisponde ad una necessità di reddito ed è poco rispondente alle proprie attitudini! A Cecchini dobbiamo particolare gratitudine perché il volume è ricco di norme spiegate non in modo asettico ma sentite profondamente a causa di una esperienza personale che lo ha segnato, anche se al termine della quale ottenne un indennizzo che lui stesso definisce equo ma che mai la monetizzazione potrà risarcire la sofferenza; questa è un’ulteriore prova di una missione cui si dedica con totale impegno. Sono molte le sue pubblicazioni sul fenomeno mobbing prima di questo volume e la profonda conoscenza delle più diverse e dolorose situazioni gli deriva anche dallo “Sportello d’ascolto” della CISL. L’Autore si pone la domanda perché un ulteriore libro sull’argomento. Mi permetto di rispondere che non sarà mai sufficiente parlarne; abbiamo bisogno di rendere consapevoli i cittadini – tutti – siano lavoratori o datori di lavoro di quanto rispettare la dignità umana giovi an-

che alla migliore produttività e allo sviluppo complessivo del Paese. Una società senza serenità, senza cameratismo e solidarietà, diventa povera moralmente e materialmente; anche in questo caso vale che è meglio prevenire che curare.

Cecchini in maniera didattica, con il suo libro, ci guida a conoscere i termini esatti della questione: i rischi psicosociali e quanto ne consegue: lo stress e le patologie; correda il volume con delle norme legislative in vigore, sia nazionali che regionali e con suggerimenti e consigli orientativi; non trascurando, in Appendice, di riportare documenti di grande interesse.

Non voglio dimenticare, da donna, quanto le vessazioni nel mondo del lavoro possano aggravare situazioni già precarie dovute al carico di lavoro familiare tipico delle lavoratrici; dove casi di molestie sessuali aggiungono pesanti umiliazioni alla situazione di stress. Questo libro di Cecchini è utile se dopo averlo letto ci si assume la stessa impegnativa passione per promuovere il dibattito nella società, la sollecitazione ai legislatori, il controllo sociale sull'impresa. Considero ogni azione che avvili la dignità della persona che sia mobbing, stalking, burn-out o straining una grave lesione alla vita civile che, pertanto, ci impone un irrinunciabile dovere di contrasto e di sostegno alle vittime.

INTRODUZIONE

di Fabio Massimo Gallo

Presidente della Sezione Lavoro e Previdenza

della Corte di Appello di Roma

Il presente volume rappresenta il risultato di un felicissimo connubio tra impegno sociale, esperienza e studio. L'Autore, Fernando Cecchini, dopo aver personalmente sperimentato la persecuzione sul luogo di lavoro, ottenendo una vittoria in sede giudiziaria, si è poi dedicato con passione allo studio del fenomeno del mobbing e di tutte le sue molteplici forme nei rapporti interpersonali, prodigandosi fattivamente ad approntare varie forme di tutela sia attraverso numerosi scritti, sia attraverso lo "Sportello d'ascolto" della CISL.

L'interesse per le tematiche sociali caratterizza infatti questo libro, ove l'Autore esamina con sensibilità e competenza i diversi tipi di rischi psicosociali che affliggono la nostra società, dentro e fuori l'ambiente di lavoro. Il fulcro dell'opera è certamente il mondo del lavoro, ma anche il capitolo sullo stalking, peraltro assolutamente apprezzabile, non costituisce un corpo estraneo nell'opera sia perché si tratta di un reato che spesso matura proprio negli ambienti di lavoro, sia perché – come già rilevato – l'attenzione dell'Autore è rivolta a tutte quelle condotte che possono rendere difficili o addirittura drammatici i rapporti interpersonali di qualsiasi natura. Per lo stesso motivo ben si inseriscono nella trattazione i capitoli sul bullismo e sul suo sottotipo informatico, il cyberbullismo.

In realtà tutte le problematiche affrontate nell'opera sono riconducibili ad un imbarbarimento dei rapporti tra le persone, che si manifesta nell'esasperata ricerca del profitto o del successo, e

nella sopraffazione verso i soggetti più deboli (per ragioni di sesso, di forza fisica, di censo, di cultura, di provenienza).

Paradossalmente una società come la nostra, che dichiaratamente riconosce e tutela la dignità di ogni individuo, produce invece questi effetti perversi di competitività estrema, sopraffazione, prepotenza e violenza nelle sue molteplici espressioni.

La mancanza di rispetto per il prossimo, la crisi dei valori morali, del senso del dovere e dell'appartenenza ad un corpus sociale unitario, sono a mio parere alla base dei fenomeni negativi in esame.

Il Lavoro nella Costituzione della Repubblica Italiana.

Appare opportuno prendere le mosse ricordando che la nostra Costituzione non solo riconosce il lavoro come valore fondante della stessa Repubblica (art. 1), ma garantisce il diritto al lavoro e la dignità dello stesso (art.4; artt. 35 – 40). Dignità e tutela a livello costituzionale sono poi riconosciute alla famiglia dagli articoli 29 e 30, e l'art. 36 della Costituzione stabilisce tra Lavoro e Famiglia un binomio inscindibile.

L'art. 37 a sua volta nel tutelare la donna lavoratrice riconosce altresì “la sua essenziale funzione familiare.”

Tutto il diritto del lavoro è sorretto da questi principi costituzionali, che rappresentano il limite di operatività degli stessi artt. 41 e 42.

Ecco delineato il quadro entro cui si collocano le condotte esaminate dall'Autore, incluso per l'appunto lo stalking come negazione della dignità della vittima, che è quasi sempre una donna, e le angherie subite dai giovani in età scolare, vittime di bullismo in quello spazio, ideale e materiale, che l'art. 34 della Costituzione riserva invece alla formazione dei cittadini.

Oggettivamente, poi, non si può trascurare il secolare insegnamento della Chiesa cattolica, perfettamente coerente con i prin-

cipi costituzionali ma più risalente nel tempo, trovando la sua prima espressione formale nel 1891 con la *Rerum novarum* di Leone XIII, culminato nella Dottrina sociale della Chiesa, del Beato Giovanni Paolo II, e più di recente ribadito ed attualizzato dalla terza lettera enciclica di Sua Santità Benedetto XVI, *Caritas in veritate*, emanata il 29 giugno 2009, che nel solco delle encicliche (in *re sociali*), e dunque in condizione di continuità con il magistero sociale della Chiesa, dimostra ancora una volta la capacità della Chiesa di cogliere, con immediatezza e per certi versi con preveggenza, i cambiamenti sociali, economici e culturali, collocandoli all'interno della propria immutabile tradizione, basata sui fondamentali principi di solidarietà ed amore che costituiscono l'essenza dell'etica cristiana.

L'enciclica invero illumina di alti contenuti teologici questioni drammaticamente concrete ed attuali, offrendo una chiave, l'unica moralmente possibile, per affrontare i problemi, e per certi versi le opportunità, derivanti dal sistema economico e politico che governa oggi il pianeta.

Come la *Rerum novarum* aveva affrontato i problemi sociali legati all'organizzazione socio-economica della seconda metà del XIX secolo, come la *Populorum progressio* rappresentava le preoccupazioni di Paolo VI per uno sviluppo affidato solo alle mani dell'uomo, dimenticando la dimensione spirituale della persona, la *Caritas in veritate*, proseguendo su quella via, interviene nel momento della esaltazione del profitto e della globalizzazione, ed intende insegnare le linee guida per incanalare l'economia di mercato lungo il solco cristiano della carità e della verità. La centralità della persona umana rappresenta la costante linea guida della dottrina sociale della Chiesa, avente ad oggetto lo sviluppo dell'uomo in tutte le sue componenti ed in tutte le manifestazioni della sua vita.

In particolare, appare degna di nota la nitidezza con cui l'enciclica evidenzia che, dal punto di vista sociale, l'attuale situazione, caratterizzata anche dalla delocalizzazione delle produzioni, ha condotto ad un progressivo indebolimento dei sistemi di protezione e previdenza, ed alla deregolamentazione del mondo del lavoro. L'enciclica rileva infatti che il fenomeno della mobilità lavorativa, pur presentando aspetti positivi in quanto capace di stimolare la produzione di nuova ricchezza e lo scambio tra culture diverse, può però produrre, quando l'incertezza circa le condizioni di lavoro, in conseguenza dei processi di mobilità e di deregolamentazione diviene endemica, forme di instabilità psicologica che rendono difficile costruire il proprio percorso personale, compresa la scelta del matrimonio. A tale proposito, insegna il Papa Emerito che "la dignità della persona e le esigenze della giustizia richiedono che, soprattutto oggi, le scelte economiche non facciano aumentare in modo eccessivo e moralmente inaccettabile le differenze di ricchezza e che si continui a perseguire quale priorità l'obiettivo dell'accesso al lavoro o del suo mantenimento, per tutti."

L'enciclica, oltre alle ragioni morali, osserva che l'aumento massiccio delle diseguaglianze tra gruppi sociali e tra Paesi, ossia della povertà in senso relativo, tende ad erodere la coesione sociale, mettendo a rischio la democrazia, ed ha un impatto negativo sul piano economico, attraverso la progressiva erosione di quell'insieme di regole relazioni di fiducia, di affidabilità, di rispetto delle regole, indispensabile ad ogni convivenza civile. Occorre, insegna Benedetto XVI, "una revisione profonda e lungimirante del modello di sviluppo"... soprattutto per affrontare la crisi culturale e morale dell'uomo. L'attuale Pontefice, a sua volta, non perde occasione per ribadire e rafforzare vieppiù, con la

forza e la chiarezza che Lo caratterizzano, gli stessi principi sul valore e sulla dignità del lavoro.

Sono principi che ben si prestano a fornire la chiave di lettura per un'opera come questa, sorretta da afflato sociale e dall'intento di non soggiacere alle degenerazioni dei rapporti intersoggettivi, bensì di studiarle per affrontarle e possibilmente superarle.

Il rispetto della dignità della persona umana nella sua interezza, in effetti, sarebbe per sé solo sufficiente a rimuovere tutti i fenomeni patologici esaminati dall'Autore, che al contrario altro non sono che variegate manifestazioni di disprezzo per il prossimo, in ambiente lavorativo, scolastico, familiare, o nei rapporti affettivi.

In definitiva, credo sia chiaro a questo punto che il lavoro si presenta come strumento fondamentale non solo di mantenimento, ma di dignità sociale e di stabilità psicologica. Mi rendo conto che sto esprimendo affermazioni di una banalità devastante, eppure nella realtà tali principi sono tutt'altro che largamente seguiti.

Lo stato attuale del diritto del lavoro in Italia

Allo stato, dobbiamo riconoscere che la legislazione italiana, come evidenziato nel capitolo sul Jobs Act, sembra andare nella direzione di limitare tutte quelle tutele che potrebbero contribuire ad assicurare ai lavoratori serenità e soddisfazione.

Ovviamente non possiamo ignorare le colossali difficoltà dell'economia nazionale e mondiale, ma è innegabile che da circa 20 anni è in atto una rivoluzione – qualcuno direbbe involuzione – del diritto del lavoro, quanto a tipologie contrattuali e forme di tutela.

Il punto d'arrivo, al momento, è rappresentato dall'approvazione da parte del Senato, in data 3.12.2014, della riforma del lavoro.

Si è concluso così, con un sofferto voto di fiducia, il cammino iniziato con il decreto legge n. 34/2014, convertito in Legge 78/2014, e preannunciato Matteo Renzi con la sua eNews 381 dell'8 gennaio 2014, con il nome di Jobs Act, palesemente ispirato al nome informale di un paio di proposte legislative contenute in un messaggio indirizzato da Barack Obama al Congresso nel settembre 2011. I principali punti di intervento del Jobs Act sono i seguenti: contratto di lavoro a termine; contratto di apprendistato; semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva; contratti di solidarietà (D.L. 34/2014). Ammortizzatori sociali; contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti; esclusione della reintegrazione per i licenziamenti economici; revisione della disciplina delle mansioni; revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro; tutela della maternità; possibilità di cessione di ferie o permessi (Legge delega 183/2014).

Indubbiamente la situazione economica e finanziaria italiana è tuttora densa di problemi e di contraddizioni, perché spesso si confrontano esigenze contrastanti tra loro: basti pensare alla contraddizione tra il progressivo innalzamento dell'età pensionabile, necessario per adeguare il bilancio degli enti previdenziali alle mutate aspettative di vita, e la necessità di creare spazi per nuove assunzioni. Parimenti, il blocco delle assunzioni nel pubblico impiego, in atto da anni per intuibili necessità di bilancio, oltre a rendere oggettivamente difficoltoso il funzionamento di molti settori dell'apparato statale (dalla amministrazione della giustizia, ove il personale di cancelleria è paurosamente insufficiente, alla forze dell'ordine, quali Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Penitenziaria) ha fatto venir meno notevoli possibilità di lavoro, per giunta in settore che, per tradizione, costituisce – giustamente o non – l'aspirazione di larghe fasce di cittadinanza.

Di pari passo, la costante riduzione dei dipendenti pubblici, oltre a riverberarsi negativamente sull'efficienza dei vari servizi (giustizia, sanità, sicurezza pubblica) concorre inevitabilmente a produrre quei fenomeni di mobbing, burn-out, stress lavoro correlato, così ben descritti nella presenta opera. Inoltre, poiché la congiuntura economica italiana e mondiale acuisce, e non attenua, il problema dei livelli occupazionali anche nel settore privato, aggravato, nei paesi altamente industrializzati, anche dal fenomeno della globalizzazione, che consente di installare in paesi a basso costo di manodopera nuovi impianti, o addirittura di spostarvi quelli che fino a pochi decenni fa si trovavano nella nazione della casa madre, si acuisce così la competitività tra i lavoratori stessi, di sovente costretti a guardarsi reciprocamente con diffidenza nel tentativo di sfuggire alla prossima riduzione dei posti di lavoro.

Anche il lavoro a tempo determinato, facilitato dalla recente riforma, non assicura la tranquillità di un rapporto a tempo indeterminato, e tale situazione ingenera incertezza nella vita dell'individuo con ricadute immediate sulla società, a partire dalla difficoltà di contrarre matrimonio o mettere al mondo dei figli; l'insoddisfazione individuale è intuibile senza bisogno di spiegazioni, e le ricadute sociali sono parimenti evidenti.

Non a caso, nella più volte citata enciclica *Caritas in veritate*, il Sommo Pontefice ha anche espressamente auspicato una maggiore stabilità lavorativa ed economica, nell'interesse generale come nella direzione auspicata, bensì continua ad essere caratterizzata dalla diffusione di forme di lavoro precario, ed è con questa realtà che, allo stato, occorre confrontarsi.

Per quanto riguarda in particolare la tematica dei licenziamenti, assumono particolare interesse l'introduzione del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e l'esclusione della rein-